

3. Набор инструментов для управления проектами / Драган З. Милошевич; Пер. с англ. Мамонтова Е.В.; Под ред. Незвестного С.И. — М.: Компания АйТи; ДМКПресс, 2006. — 729 с.

4. Попов Ю.И., Яковенко О.В. Управление проектами. — М.: ИНФРА-М, 2005. — 208 с.

5. Тернер Дж. Родни. Руководство по проектно-ориентированному управлению. — М.: Изд. дом Гребенникова, 2007. — 552 с.

6. Управление проектами. / Справочник для профессионалов / Под ред. И.И. Мазура и В.Д. Шапиро. — М.: Высшая школа, 2001. — 875 с.

7. Фунтов В.Н. Основы управления проектами в компании: 2-е изд. доп. — СПб.: Питер, 2008. — 336 с.

8. Kerzner Harold. Project management: a systems approach to

and similar papers at [core.ac.uk](http://core.ac.uk)

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

Стаття надійшла до редакції 10.09.2010.

УДК 658:330.1

**С.А.Благодетельева-Вовк**

канд. екон. наук, доцент ЧДТУ

## **ЦИВІЛІЗАЦІЙНА СЛУЖБА ЯК ПРОВІДНИК ЦИВІЛІЗАЦІЙНИХ ЗМІН НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Анотация. Для здійснення цивілізаційних змін на підприємствах запропоновано створити спеціалізовану службу, на яку покладаються завдання дослідження зовнішнього і внутрішнього середовища, розбудови інститутів активного громадянства і культурного лідерства.*

*Аннотация. Для осуществления цивилизационных изменений на предприятиях предложено создать специализированную службу, предназначенную для исследований внешней и внутренней среды, построения институтов активного гражданского и культурного лидерства.*

*Annotation. For the implementation of civilizational change on the enterprise to offer a specialized service, designed to study internal and external environment, building institutions of active citizenship and cultural leadership.*

**КЛЮЧОВІ СЛОВА.** Підприємство, технологія цивілізаційних змін, цивілізаційна служба, цивілізаціоніст.

**КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА.** Предприятие, технология цивилизационных изменений, цивилизационная служба, цивилизационист.

**KEY WORDS.** Enterprise, technology of civilization change, civilization department, civilizationist.

**Постановка проблеми.** Наприкінці ХХ століття посилилися процеси якісної трансформації як глобальних, так і локальних цивілізаційних утворень, що мали такі наслідки:

1) руйнацію глобального соціалістичного проекту — СРСР та об'єднання його сателітів;

2) вестернізацію — культивування західного стилю та стандарту життя у переважній більшості країн та суспільств світу, у першу чергу серед їх еліт;

3) зіткнення цивілізацій Заходу та Сходу, Півночі та Півдня, що супроводжується радикальною ісламізацією та загрозою тероризму;

4) стрімке економічне піднесення нещодавно недостатньо розвинених країн, що у ХХІ столітті претендують на статус нових глобальних лідерів — Китаю та Індії.

У таких складних сучасних умовах відбувається діяльність підприємств. Вони безпосередньо відчують як позитивні — утвердження інноваційних технологій, гендерної рівності, транспарентності бізнесу, так і негативні — зростання конкуренції на ринках ресурсів і товарів, посилення тиску держави, поширення тіньової економіки, наслідки цивілізаційних зрушень. Для адаптації до швидко змінюваної дійсності та створення умов економічного розвитку і зростання необхідно задіяти внутрішні резерви і джерела підприємства, головним серед яких стає людина. Таким чином, світ людини має знаходитися у центрі уваги управління. Цей світ являє особистість, що діє у середовищі підприємства в контексті впливу зовнішнього оточення — суспільства. Саме у дослідженні, виявленні та використанні у конкурентній боротьбі та задля розвитку унікальних особливостей цивілізаційного утворення «людина—спільність—суспільство» полягає завдання діяльності цивілізаційної служби підприємства — нової складової системи управління, запропонованої автором.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблему цивілізаційних змін плідно досліджували як вітчизняні, так і закордонні науковці. Серед українських авторів найбільш відомими є роботи С. Кримського, Ю. Пахомова, Ю. Павленка, присвячені проблемам ідентифікації шляхів розвитку сучасної цивілізації [1], визначенню актуальних цивілізаційних моделей [2], цивілізаційної структури сучасного світу [3]. Саме названі вчені започаткували в Україні традицію цивілізаціонізму — використання цивілізаційного підходу як методу дослідження суспільства. Цивілізаційний підхід щодо виявлення особливостей економічних феноменів на макроекономічному рівні застосовували А. Філіпенко

[4], С.Дорогунцов і О. Ральчук [5]. Результати їх розвідок закладено в основу методології прогнозування розвитку економіки України. На вітчизняному підґрунті останнім часом цивілізаціонізм стає затребуваним серед суспільствознавців, зокрема, економістів, унаслідок високого рівня комплексності щодо дослідження та вирішення суспільно-економічних проблем.

Загалом, витоки цивілізаціонізму беруть початок з роботи М. Данілевського «Росія та Європа» [6]. У ній автор створив методологію цивілізаційного підходу: дав визначення цивілізації, класифікував ці утворення, на прикладах різних культур порівняв перебіг їх розвитку. Сучасні російські дослідники Ю. Яковець, С. Переслігін, В. Пантін, С. Кірдіна продовжують дослідження цивілізацій, покращуючи розуміння складним процесам змін, які супроводжують їх існування у просторі-часі. Так, економіст Ю. Яковець здебільшого [7] працює над удосконаленням концепції циклів цивілізаційного розвитку, Росії, зокрема. Подібна тематика дослідження характерна для соціолога В. Пантіна [8]. Моделювання культур та цивілізацій знаходиться у центрі уваги С. Переслігіна [9]. Інституціоналіст С. Кірдіна на основі застосування цивілізаційного підходу розробила теорію інституційних матриць [10], яка набула широкого застосування щодо розуміння змісту процесів трансформації, характерних для Росії.

Роботи представників західної науки [11—17] — О. Шпенглера, А. Тойнбі, Д. Белла, С. Гантінгтона, А. Тоффлера, З. Бжезинського, Ф. Фукуяма, стали інтелектуальним надбанням людства щодо визначення напрямку, характеру, проблем і перспектив поступу цивілізації.

Таким чином, цивілізаційний підхід є популярним серед науковців методом дослідження глобальних соціальних утворень.

Проте, автора цікавлять особливості діяльності підприємств, пов'язані з ініціюванням і проведенням цивілізаційних перетворень з метою зміни середовища існування. Ця тема є практично недослідженою внаслідок застосування цивілізаційного підходу виключно до глобальних об'єктів. Підприємство у роботах цивілізаціоністів не розглядається як об'єкт дослідження, а зміни на ньому — як предмет. Тому автор заповнив цю лакуну, створивши концепцію «підприємство як мікроцивілізація». Її складовою є технологія забезпечення вектору цивілізаційних змін «підприємство—мікроцивілізація—культурний лідер» [18]. При цьому, на нашу думку, підприємство — це юридична особа (суб'єкт), що діє у контексті економіки і виконує економічну функцію: виробляє продукцію (надає послуги) та формує прибуток.

Мікроцивілізація — це людиноцентричне соціальне утворення, у якій поєднано виконання економічної та культурної функцій з метою забезпечення економічного розвитку і зростання, вивільнення особистості, урізноманітнення форм та ускладнення середовища існування, підвищення індивідуальної та колективної повноти буття.

Культурний лідер — це людиноцентричне соціальне утворення, діяльність якого визначає майбутнє цивілізації.

Однак, забезпечення цивілізаційного переходу від форми «підприємство» до форми «мікроцивілізація» і далі — до культурного лідера, можливе безпосередньо завдяки створенню і функціонуванню у межах суб'єкту управління спеціалізованої служби — цивілізаційної. Отже, постає завдання з'ясувати характерні принципи, функції, методи, підходи щодо її організації.

**Постановка завдання:** описати потребу, шляхи створення, принципи діяльності цивілізаційної служби на підприємстві, охарактеризувати кваліфікаційні та інші вимоги до керівника та працівників цього підрозділу.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Створення спеціалізованої цивілізаційної служби здійснюється в контексті розбудови мікроцивілізації, оскільки безпосередньо виділяє і закріплює виконавця і провідника культурної функції у межах суб'єкта управління. Без покладання відповідальності на певних осіб з кола управлінців неможливо на практиці здійснити цивілізаційні зміни у межах підприємства. При цьому бажано, щоб особа, на яку покладається обов'язок щодо забезпечення цивілізаційного переходу, відносилася б до числа топ-менеджерів, які займають найвищий щабель в управлінській ієрархії та мають визнання і повагу працівників. Отже, керівник новостворюваної служби має бути довіреною особою власника або керівника та користуватися авторитетом у членів трудового колективу. У такому випадку інші топ-менеджери, менеджери середньої ланки і загалом, працівники підприємства з належною відповідальністю поставляться до розбудови мікроцивілізації. Постановка мети та завдань діяльності служби має походити від власника і/або безпосереднього керівника підприємства. Заснування служби відображається у внесенні змін до структури підприємства, штатного розпису, нормативно-управлінській документації — наказі, положенні про службу, регламенті діяльності, корпоративному кодексі (кодексі корпоративної культури), посадових інструкціях її працівників, тощо. Керівник служби повинен планувати діяльність, зокрема, науково-дослідну, та звітуватися щодо її результатів за певні пе-

ріоди (місяць, квартал, півріччя, рік), дбати про кадровий склад — забезпечувати умови для виконання посадових обов'язків підлеглих, їх навчання і розвиток, здійснювати комунікації та координувати діяльність служби з іншими структурними підрозділами підприємства, забезпечувати досягнення поставленої мети і виконання завдань керівництва.

Можливі два шляхи створення цивілізаційної служби:

1. Унаслідок перетворення існуючих підрозділів, наприклад, зі служби персоналу, або служби (відділу) розвитку бізнесу.

2. Розбудова нового підрозділу з «нуля».

Указані шляхи створення служби мають як позитивні, так і негативні сторони, зокрема щодо перетворення існуючих підрозділів підприємства позитивним фактором буде економія ресурсів: трудових — необхідно тільки найняти додаткових працівників, оскільки в наявності є діюча команда службовців, фінансових — існуючі служби мають бюджети (потрібно тільки дещо збільшити бюджети для забезпечення виконання нових функцій), матеріальних — приміщення, комп'ютерна та оргтехніка, меблі тощо. Негативним фактором буде домінування характерного для попередньої діяльності способу мислення, організації роботи і вирішення проблем, що заважатиме по-новаторськи підійти до розбудови мікроцивілізації. Для другого шляху — створення служби наново, відкриються можливості для організації плідної роботи, та взаємодії з іншими підрозділами, формування нових традицій впровадження оригінальних рішень і ідей. Хоча новаторський підхід щодо ускладнення організаційної структури є джерелом додаткових витрат. За умови недостатності ресурсів, проте, за наявності бажання, волі і рішення щодо перебудови підприємства цивілізаційна служба, або цивілізаціоніст, може функціонувати у межах іншої, спорідненої по духу, служби. Виконання культурної функції також реалізується за допомогою матричної, проектної та проблемно орієнтованої організаційної структури підприємства. Загалом, при виборі варіанту створення цивілізаційної служби суб'єкт управління має керуватися інтересами, особливостями і можливостями підприємства.

Обов'язки цивілізаціоністів — працівників спеціалізованої служби, полягають:

- у сприянні створення антропоцентричного світу організації;
- у протистоянні процесам децивілізації, деградації, занепаду;
- у забезпеченні умов щодо ускладнення, урізноманітнення внутрішнього середовища підприємства, розвитку культури і потенціалу людей;

- у реалізації культурної функції;
- у формуванні внутрішнього громадянства — активності, ініціативності та ентузіазму працівників у розбудові спільного майбутнього;

- у підтримці загальнолюдських цінностей;
- у поширенні почуття довіри і взаємності.

Безпосередньо цивілізаціоністи мають здійснювати моніторинг зовнішнього середовища щодо пошуку нових можливостей та ідентифікації загроз, досліджувати стан повноти буття працівників у контексті підприємства, проводити заходи щодо управління знаннями та розвитку корпоративної культури, аналізувати діяльність на предмет інноваційності, прогнозувати перспективу в контексті глобальних цивілізаційних змін, координувати роботу інших служб щодо забезпечення виконання власних обов'язків.

Вимоги до цивілізаціоністів: людяність, професійна компетентність, здатність до комунікації, схильність до науково-дослідної та педагогічної діяльності, опанування сучасних інформаційних технологій, новаторський та експериментаторський підхід до дійсності, поміркованість і раціональність суджень, добра вдача і приємна зовнішність.

Цивілізаціоністами можуть працювати особи таких професій: психологи, антропологи, соціологи, економісти.

Загалом, цивілізаційну службу можна віднести до науково-дослідних підрозділів підприємства, керівний склад яких кодується у Національному класифікаторі України «Класифікаторі професій — 2007» за кодами:

1237 Керівники науково-дослідних підрозділів та підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва;

1237.1 Головні фахівці — керівники науково-дослідних підрозділів та підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва;

1237.2 Начальники (завідувачі) науково-дослідних підрозділів та підрозділів з науково-технічної підготовки виробництва [19].

Як науково-дослідний підрозділ в епоху формування нового виду суспільства, який різними авторами називається «постіндустріальним», «інформаційним», «постмодерном», «суспільством знань», «суспільством мрії», цивілізаційна служба має зайняти провідне місце у складі суб'єкта управління поряд з такими традиційно важливими для підприємства службами як технічна, фінансово-економічна, інформаційна.

**Висновки з проведеного дослідження:** для здійснення цивілізаційного перетворення підприємства на мікроцивілізацію і надалі — на культурного лідера, необхідно створити та налагодити

результативну роботу нової спеціалізованої служби — цивілізаційної. Умовою успішної діяльності даної служби є вибір керівника з кола зацікавлених у змінах топ-менеджерів та формування команди професіоналів, здатних розкрити творчий потенціал працівників підприємства.

## **Література**

1. *Пахомов Ю. Н., Крымский С. Б., Павленко Ю. В.* Пути и перепутья современной цивилизации: монография [Текст] / Ю. Н. Павловский, С. Б. Крымский, Ю. В. Павленко. — К. : Благотворительный Фонд содействия развитию гуманитарных и экономической наук «Международный деловой центр», 1998. — 432 с.

2. *Пахомов Ю. Н., Крымский С. Б., Павленко Ю. В.* Цивилизационные модели современности и их исторические корни / Ю. Н. Пахомов, С. Б. Крымский, Ю. В. Павленко. — К. : Наукова думка, 2002. — 632 с.

3. Цивілізаційна структура сучасного світу. У 3-х томах.

Том І. Глобальні трансформації сучасності / за ред. академіка НАН України Ю. Н. Пахомова і д.ф.н. Ю. В. Павленка. — К.: Видавництво «Наукова думка», 2006. — 688 с.

4. *Філіпенко А. С.* Цивілізаційні виміри економічного розвитку / А. С. Філіпенко. — К. : Знання України, 2002. — 190 с.

5. *Дорогунцов С., Ральчук О.* На вістрі цивілізаційних проблем / С. Дорогунцов, О. Ральчук // Вісник НАН України. — 2005. — №5. — С. 3—6.

6. *Данилевський Н. Я.* Россия и Европа : взгляд на культурные и политические отношения Славянского мира к Германо-Романскому / Н. Я. Данилевский. — М. : Книга, 1991. — 574 с. — Режим доступа до книги: <http://monarhiya.narod.ru/DNY/dny-list.htm>

7. *Яковец Ю. В.* Ритм смены цивилизаций и исторические судьбы России / Ю. В. Яковец // Научный доклад к VI Междисциплинарной дискуссии. — М. : 1994. — 149 с.

8. *Пантин В. И.* Волны и циклы социального развития: Цивилизационная динамика и процессы модернизации: научное издание / Пантин В. И. — М. : Наука, 2004. — 246 с.

9. *Переслыгин С. Б.* Культуры и цивилизации: мета-онтологическая модель / С. Б. Переслыгин // Русский архипелаг [Электронный ресурс]. — Режим доступа до статті: — <http://www.archipelag.ru/geopolitics/partii/chess-board/model/>

10. *Кирдина С. Г.* Институциональные матрицы и развитие России / С. Г. Кирдина. — Изд. 2-е, перераб. и дополн. — Новосибирск : ИЭи-ОПП СО РАН, 2001. — 307 с.

11. *Шпенглер О.* Закат Европы / О. Шпенглер ; [авт. вступит, статьи А. П. Дубнов, авт. комментариев Ю. П. Бубенков и А. П. Дубнов]. — Новосибирск : ВО «Наука». Сибирская издательская фирма, 1993. — 592 с.

12. Тойнби А. Постигание истории / А. Тойнби. — М. : Айрис-Пресс, 2008. — 640 с. — Режим доступа до книги: <http://orel.rsl.ru/nettext/foreign/toinby/Toynbee000.html>

13. Bell D. The coming of post-industrial society: a venture in social forecasting / D. Bell. — 3 ed. — N. Y. : Basic Books, 1976. — 507 p.

14. Toffler A., Toffler H. Creating a New Civilization. The Politics of the Third Wave/ A. Toffler, H. Toffler. — Atlanta : Turner Publishing, Inc., 1995. — 112 p.

15. Huntington Samuel P. The Clash of Civilizations? / Samuel P. Huntington // Foreign Affairs. — 1993 — Summer. — Режим доступа до журн.: <http://history.club.fatih.edu.tr/103%20Huntington%20Clash%20of%20Civilizations%20full%20text.htm>

16. Бжезинский З. Великая шахматная доска. Господство Америки и её геостратегические императивы / З. Бжезинский. — М. : Междунар. отношения, 1999. — 325 с.

17. Фукуяма Ф. Конец истории и последний человек / Ф. Фукуяма [пер. с англ]. — М. : АСТ ; Ермак, 2004. — 588 с.

18. Благодетельова-Вовк С. Л. Управлінська технологія забезпечення вектору цивілізаційних змін «підприємство» — «мікроцивілізація» — «культурний лідер» // Державне управління: удосконалення та розвиток [Електронний ресурс] . — № 8. — 2010. — Режим доступу: <http://dy.pauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=192>

19. Класифікатор професій —2007 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.jobs.ua/classifier/>

Стаття надійшла до редакції 3.10.2010.

УДК 556.46

**Н.П.Гончарова,**

д-р екон. наук, проф. кафедри економіки підприємства, ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима Гетьмана»

## **ІННОВАЦІЙНІ ПІДПРИЄМСТВА: ВИДИ ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ**

*Анотация. У статті розглядаються теоретико-методичні засади формування інноваційних підприємств, їх види та поле діяльності.*

*Аннотация. В статье рассматриваются теоретико-методические основы формирования инновационных предприятий, их виды и поле деятельности.*

*Summary. The article discusses theoretical and methodological foundations of innovative enterprises, their types and field activities.*